

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

Carrera de **PSICOLOGÍA**

“SATISFACCIÓN LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN  
EL PERSONAL DE UNA INSTITUCIÓN MILITAR DEL PERÚ,  
2023”

Tesis para optar al título profesional de:

**Licenciada en Psicología**

**Autor:**

Isabel Fatima, Oblea Ramirez

Asesor:

Mg. Anaclaudia Michelle Carrasco Minés  
<https://orcid.org/0000-0003-4999-2154>

Lima - Perú

2024

## JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	<b>WALTER IVAN ABANTO VELEZ</b>
	Nombre y Apellidos

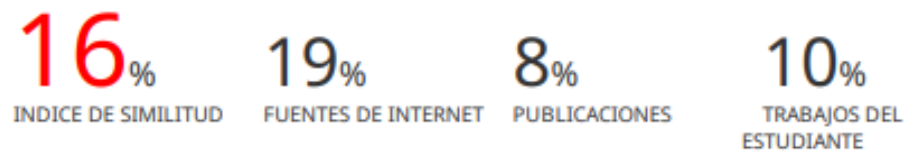
Jurado 2	<b>TANIA CARMELA LIP MARIN DE SALAZAR</b>
	Nombre y Apellidos

Jurado 3	<b>ANACLAUDIA MICHELLE CARRASCO MINES</b>
	Nombre y Apellidos

## INFORME DE SIMILITUD

### Investigación en militares

#### INFORME DE ORIGINALIDAD



#### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>6%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.upao.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>4%</b>
<b>3</b>	<b>repositorio.autonoma.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>revistas.ucsp.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>repositorio.upla.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.upn.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	<b>Submitted to Universidad Privada del Norte</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>

## **DEDICATORIA**

En primer lugar, le dedico todo mi esfuerzo a Dios por ser mi guía durante todo mi proceso académico. A mis padres, ya que esta tesis es el resultado de toda su apoyo, perseverancia y amor que me brindaron; Gracias por ser la luz durante todo este proceso junto con mi hermana, la cual quiero llenar de orgullo y ser su ejemplo para seguir. A mi novio porque su amor y paciencia que mantuvo conmigo en este viaje académico. Por último, a mis familiares y amigos que siempre tuvieron una palabra de aliento y así lograr finalizar con éxito mi tesis.

## **AGRADECIMIENTO**

Expreso mi mas sincero agradecimiento a la Universidad Privada del Norte, la cual fue la principal fuente para el desarrollo de mi carrera profesional.

Mi gratitud hacia mi asesora la Mg. Anaclaudia Michelle Carrasco Minés, por ser mentora durante el desarrollo de esta investigación.

Finalmente, agradecer por guiar con éxito mi proceso de tesis Lic. Italo Beas con sus excelentes conocimientos.

## **Tabla de contenido**

<b>JURADO EVALUADOR</b>	<b>2</b>
<b>INFORME DE SIMILITUD</b>	<b>3</b>
<b>DEDICATORIA</b>	<b>4</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>5</b>
<b>Tabla de contenido</b>	<b>6</b>
<b>Índice de tablas</b>	<b>7</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>8</b>
<b>CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN</b>	<b>9</b>
<b>CAPÍTULO II: METODOLOGÍA</b>	<b>22</b>
<b>CAPÍTULO III: RESULTADOS</b>	<b>29</b>
<b>CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES</b>	<b>35</b>
<b>Referencias</b>	<b>40</b>
<b>Anexos</b>	<b>46</b>

## Índice de tablas

Tabla 1. Niveles de la satisfacción laboral en personal de una institución militar del Perú....	29
Tabla 2. Niveles del Síndrome de Burnout en personal de una institución militar del Perú ...	31
Tabla 3. Normalidad de fiabilidad de los grupos de datos por variables y dimensiones.....	32
Tabla 4. Correlación de Spearman entre la satisfacción laboral y síndrome de Burnout en personal de una institución militar .....	33

## RESUMEN

El objetivo de la presente investigación se orientó a identificar la relación entre la satisfacción laboral y el síndrome burnout en el personal de una institución militar del Perú, para este fin se realizó un estudio con enfoque cuantitativo, no experimental, de corte transversal y alcance correlacional. La muestra se trabajó con 169 participantes de distintos regímenes de cargos de la Fuerza aérea del Perú. Así mismo los instrumentos utilizados fueron la Escala de Satisfacción Laboral (SL – SPC) y el Inventario de Burnout de Maslach (MBI). Los resultados señalan que se obtuvo un p-valor igual a .000 y una correlación negativa de magnitud considerable entre las variables (Rho de spearman=-.708\*\*). Se concluye que altos niveles de Síndrome de burnout se relaciona con bajos niveles del Satisfacción laboral.

**Palabras claves:** Satisfacción laboral, Síndrome de burnout, Personal Militar.

## CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

### 1.1 Realidad Problemática

La satisfacción laboral en el personal militar ha sido objeto de análisis en diferentes contextos, debido a sus implicaciones directas en la eficiencia operativa y la cohesión de las fuerzas armadas. A nivel internacional, un estudio realizado por Kioulepoglou y Blundell (2022), estimaron el impacto de la pandemia por COVID-19 en la satisfacción laboral de los pilotos militares, comparándolos con pilotos de aerolíneas. Los resultados indicaron que el 30% de los pilotos militares reportaron una disminución en su satisfacción laboral, en contraste con el 45% de los pilotos de aerolíneas. Por otro lado, Rus et al. (2022) en un estudio en Europa del Este, identificaron que altos niveles de estrés organizacional en el personal militar estaban directamente relacionados con una baja satisfacción laboral, afectando alrededor del 60% del personal encuestado.

En América Latina, Chicaiza et al. (2023) encontraron que un clima organizacional positivo se relaciona con una alta satisfacción laboral, de manera que, el 75% del personal lo manifiesta. Además, el estudio de Torres (2023) sobre el personal de tripulación de la Armada del Ecuador reveló que un 80% del personal expresa mayor satisfacción en un clima organizacional favorable de esta manera influye significativamente en la satisfacción laboral.

En el Perú, en un análisis realizado en una institución militar del Callao, Camus y Limachi (2023) observaron que un 40% del personal sufría de acoso laboral, asociado con un declive en la satisfacción laboral en aproximadamente el 35% de estos casos. Adicionalmente, Pezo (2023) identificó que la mitad del personal padecía de elevados niveles de estrés laboral, lo cual se encontraba inversamente asociado con la satisfacción en el trabajo. En contraste, Villaverde (2022) examinó la relación entre el ambiente y la satisfacción laboral en la Fuerza Aérea del Perú, concluyendo que un ambiente laboral favorable estaba significativamente

vinculado con altos índices de satisfacción laboral, tal como lo reportó el 70% del personal encuestado.

Por otro lado, en cuanto a la problemática del síndrome de burnout en el personal militar, se reconoce que al nivel internacional impacta significativamente en la eficiencia operativa, la salud mental y el bienestar general del personal de las fuerzas armadas, de ahí que, en Estados Unidos, Kang et al. (2023) llevaron a cabo un estudio transversal con personal de rescate de la Fuerza Aérea, encontrando que el 65% de los encuestados sufrían de insomnio relacionado directamente con síntomas de burnout. Adicionalmente, Kimble (2023) investigó el burnout y el daño moral entre oficiales de salud conductual del ejército de EE. UU. El estudio reveló que el 70% de los oficiales experimentaron niveles significativos de burnout, que estaban estrechamente ligados a experiencias de daño moral, es decir, el conflicto entre las creencias personales y las acciones realizadas durante el servicio.

En Brasil, Evangelista et al. (2023) encontraron que más del 50% de los policías militares que reportaron mala calidad de sueño también experimentaban altos niveles de burnout. Este vínculo subraya la importancia del descanso adecuado como parte esencial de la salud y el rendimiento del personal militar. Mientras que, en Ecuador, Villa et al. (2023) descubrieron que un liderazgo deficiente estaba correlacionado con un aumento en la prevalencia de burnout, afectando al 60% del personal.

A nivel nacional, se encontró que el 45% del personal militar ubicado en una ciudad de Tacna padecía de burnout y un 40% manifestaba una baja satisfacción laboral (Molina, 2022). En una línea de investigación similar, Ore (2022) analizó al personal de la división de inteligencia de la dirección de investigación criminal en Lima, identificando que alrededor del 50% de los empleados sufrían síntomas de burnout, situación que se correlacionaba negativamente con la satisfacción laboral.

Por otro lado, Paro (2021) se preocupó por investigar la relación del síndrome de burnout y la satisfacción laboral del establecimiento penitenciario Cristo Rey de Cachiche, descubriendo que el 60% de estos experimentaban burnout y un 55% reportaba baja satisfacción laboral. Estos hallazgos sugieren que el burnout puede deteriorar significativamente la percepción del entorno laboral y disminuir tanto la motivación como el compromiso con la institución. Finalmente, estos resultados subrayan la importancia de abordar el burnout como un factor crucial que impacta negativamente en la satisfacción laboral. La alta prevalencia de burnout observada puede extrapolarse a otros entornos laborales de alta presión, como el militar, donde las demandas físicas y emocionales son igualmente intensas. De ahí que, es esencial implementar estrategias de intervención que no solo reduzcan los niveles de burnout, sino que también promuevan un entorno de trabajo más saludable y satisfactorio para los empleados.

Existen muchos investigadores que han mostrado interés en estudiar dichas variables y su relación aportando mayor enfoque para seguir profundizando al respecto.

A nivel internacional, Calderón (2020) realizó un estudio en Bolivia con el propósito de determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral. Este estudio se caracterizó por adoptar un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de tipo transversal con alcance correlacional. La muestra del estudio estuvo constituida por 32 pilotos de la línea aérea Amazonas. Para la recolección de datos, se emplearon dos instrumentos: el Inventario de Burnout de Maslach y la Escala de Satisfacción Laboral (SL-ARG). Los hallazgos del estudio indicaron un valor de  $p=0.000$  y un coeficiente de correlación rho de  $-0.702^{**}$ , lo que refleja una correlación negativa significativa de magnitud considerable entre el burnout y la satisfacción laboral. Estos resultados sugieren que a medida que aumenta el burnout, disminuye la satisfacción laboral en los pilotos analizados.

Alban (2021) llevó a cabo una investigación en Ecuador con el objetivo de explorar la relación entre el Burnout y la Satisfacción Laboral entre los trabajadores del Área Operativa del Servicio Integrado de Seguridad ECU911. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo y se diseñó como no experimental de corte transversal con alcance correlacional. La muestra integró a 82 participantes. Para la recolección de datos se utilizaron dos herramientas específicas: el Inventario de Burnout de Maslach y una Escala de Satisfacción Laboral. Los resultados obtenidos mostraron un valor de  $p=0.001$  y un coeficiente de correlación rho de  $-0.612^{**}$ , indicando una correlación negativa significativa y de magnitud considerable entre el burnout y la satisfacción laboral, lo cual sugiere que a medida que aumenta el burnout, disminuye la satisfacción laboral en este grupo específico de trabajadores.

Además, Molina (2022), examinó la relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout en una ciudad militar en Tacna. El estudio involucró a 120 militares y se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, de corte transversal y descriptivo. Los resultados revelaron una correlación inversa moderada entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout ( $r = -0.428$ ,  $p < 0.050$ ), lo que demuestra una relación significativa entre ambas variables

Por otro lado, Ore et al., (2022) tuvieron la intención de demostrar si existe relación entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral en la división de inteligencia de la dirección de investigación criminal de Lima, bajo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, alcance correlacional, la cual se trabajó con 100 participantes. Los resultados obtenidos fueron un p valor = 0,003 y una correlación negativa (rho de Spearman =  $-0,298$ ), sintetizando que a mayor satisfacción laboral se manifiestan bajos niveles de Síndrome de Burnout.

Se suma, Paro (2021) quien llevo a cabo un estudio cuyo objetivo fue determinar la relación entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral en efectivos policiales en cachiche,

Ica. Bajo un enfoque cuantitativo, de alcance correlacional. Se aplicó el Inventario de Maslach Burnout a 55 trabajadores. Los resultados encontraron que no existe relación entre las variables de investigación ( $\rho$ :  $-.062$ ;  $p = .652$ ), en la muestra de estudio.

En relación con el marco teórico de la variable satisfacción laboral, Palma (2006) define el concepto como la colaboración o tendencia relativamente persistente hacia el trabajo, establecer creencias y valores de a su desenvolvimiento a partir de su experiencia ocupacional.

Por su parte, Márquez (2001) refiere que la satisfacción laboral podría considerarse como la posición del trabajador hacia su propio trabajo; esa actitud está fundamentado por medio de las creencias y los valores que el colaborador desarrolla en su propio ámbito laboral. De manera que expone la insatisfacción produciendo baja eficacia organizacional.

Por su parte, Palma (1999) define la satisfacción laboral como la inclinación frente al trabajo, como la predisposición frente al trabajo, fundamentada positivamente en creencias y valores, lo cual se ocasiona por el hábito laboral, tales como la potencia del desarrollo personal, beneficios laborales y remunerativos que recibe, políticas administrativas, conexión con otros miembros de la organización y relaciones con la autoridad, por lo tanto se compromete las condiciones físicas y materiales que favorece su tarea y desempeño.

Además, Locke (1968) determina el concepto de satisfacción laboral como una situación de manera positiva en su estado emocional o un resultado grato de una percepción subjetiva de acuerdo con las experiencias laborales de la persona.

La idea inicial sobre satisfacción laboral fue propuesta por Taylor (1911), como primer estudio en los trabajadores de la Bethlehem Steel Company, en efecto la satisfacción laboral se encuentra en relación por medio de las ganancias del trabajo experto, un incentivo como pago, la estimación, promoción y oportunidad de progreso.

Luján y Castro (2016) mencionan que la satisfacción laboral, es uno de los temas más importantes en los últimos años en el ámbito de la investigación. Para Weinert (1985), dicho

interés se genera a través de diversas razones, que tienen relación con teorías de la organización e incremento histórico.

Uno de los marcos teóricos más relevantes sobre satisfacción laboral y sobre la que se respalda la presente investigación es la Teoría de dos factores o bifactorial de Herzberg et al. (1959), donde se asegura que la verdadera satisfacción de la persona hacia su trabajo abarca los factores higiénicos y motivacionales, por lo tanto, los primeros están conectados hacia el ambiente laboral y los segundos con características del colaborador. A su vez Herzberg (1959) menciona que existen factores ausentes que son de fundamento la insatisfacción como factor de higiene externos al trabajo, por lo tanto, los factores presentes, la satisfacción se designa factor motivacional y es esencial para el trabajo.

Con respecto a los factores higiénicos (extrínsecos) se entiende que se ubican en el ambiente de la persona, así mismo desarrollan condiciones que se da en tu centro laboral como políticas de la compañía y administración, calidad de la supervisión, relaciones interpersonales, condiciones físicas del ambiente de trabajo, salario, estatus y seguridad laboral. Mientras que los factores motivacionales (intrínsecos) se plantea en relación con la raíz de las tareas donde se emplean por la misma persona, de manera que se encuentra de dentro de la misma relación consigo misma como el logro, reconocimiento, el trabajo en sí, responsabilidad, avance en la carrera, crecimiento y desarrollo personal (Herzberg, 1959).

Por otro lado, los factores higiénicos ya que estos son extrínsecos a la persona, son apropiados negativamente en la satisfacción laboral, por ende, si se halla algún defecto en estos, existiría una causa y que la persona se sienta insatisfecha en su centro laboral, de manera que los motivacionales se toman de forma positiva, principalmente porque son generadores de satisfacción laboral (Herzberg, 2004).

Otro modelo teórico que sustenta la presente investigación es la Teoría de la discrepancia formulado por Locke en 1968, quien menciona que la satisfacción laboral es un

estado emocional ameno de la estimación del trabajo de la persona y la realización de los valores laborales (Locke, 1976). En oposición, la insatisfacción laboral es un estado emocional que no causa estima en los trabajadores, ya que se tiene como resultado la carencia de valoración positiva de la labor que realiza el trabajador, de manera que se identifica por medio de una fuente importante de estrés y frustración (Locke, 1984).

Conforme a ello, Locke (1976) sostiene que existen elementos indispensables que ayudan a aclarar cada una de las dimensiones de la satisfacción laboral. Estos elementos son la satisfacción a través de la extensión del trabajo, la exposición de las dimensiones del trabajo, que incluye la evaluación afectiva de las diversas características individuales del trabajo, y la importancia de las dimensiones, que se refiere al valor que cada dimensión del trabajo tiene para la persona. La satisfacción por medio de la extensión del trabajo se refiere a la medida en que el trabajo proporciona una variedad de actividades y desafíos que pueden mantener el interés y la motivación del empleado. La exposición de las dimensiones del trabajo implica evaluar cómo cada aspecto del trabajo, desde las tareas específicas hasta las condiciones laborales, afecta emocionalmente al trabajador. Finalmente, lo que sobresale de las dimensiones comprende lo valioso que cada aspecto del trabajo es para la persona, determinando así su nivel de satisfacción y compromiso con la organización.

Locke (1979), determinó un grupo de factores asociados con el empleo, de acuerdo a ello se agruparon características del mismo trabajo y lo propio de cada colaborador, por ende se condiciona la respuesta a diversos aspectos de la ocupación, dichas características son las siguientes: satisfacción con el trabajo, con el salario, con las promociones, con el reconocimiento, con los beneficios, con las condiciones de trabajo, con la supervisión, con los colegas de trabajo y con la compañía y la dirección.

La investigación actual empleará la Escala de Satisfacción Laboral desarrollada por Palma (1999), la cual se fundamenta en la Teoría de los dos Factores de Herzberg. Este

instrumento evalúa la satisfacción laboral en múltiples dimensiones. Primero, las condiciones físicas y materiales: la infraestructura y los recursos que apoyan las actividades diarias. Segundo, los beneficios laborales y remunerativos examinan el nivel de agrado con la compensación económica y otros incentivos.

Una tercera dimensión, son las políticas administrativas las cuales gestionan las relaciones laborales y guían las interacciones entre el empleado y la organización. Las relaciones sociales, por su parte, se enfocan en la satisfacción con las interacciones entre compañeros en el ámbito laboral (Palma, 1999).

La cuarta dimensión de desarrollo personal evalúa las oportunidades para la autorrealización del colaborador dentro de la empresa. Además, el desempeño de tareas mide la satisfacción con el cumplimiento de las responsabilidades asignadas. Finalmente, la relación con la autoridad se concentra en las interacciones entre el empleado y su superior directo (Palma, 1999).

Por otro lado, conceptualizando al Síndrome de Burnout, Maslach (2009) lo define como una objeción postergada al estrés de las labores en el trabajo, el síndrome psicológico que se manifiesta a través de la tensión crónica por medio de la interrelación problemática entre el empleo y trabajador.

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019) considera al burnout como un fenómeno ocupacional, el cual es definido como una sintomatología que resulta un estrés crónico no manejado de manera correcta y se caracteriza por sentimientos de poca energía o desgaste físico, distanciamiento mental de la labor, sentimiento de forma negativa y aminora la eficacia profesional.

Además, Maslach y Jackson (1981) presentan al constructo como una declaración del comportamiento por medio del estrés laboral, por ello se comprende como un síndrome de tres

dimensiones que presenta agotamiento emocional, falta de personalidad hacia la atención al cliente y obstáculo para la realización personal.

Inicialmente, Freudenberger (1974) define al burnout como una percepción de derrota y existencia de cansancio que resulta muy cargado por la exigencia de energía personal y espiritual.

Leiter y Maslach (1988) explican que el comienzo del Burnout es por medio de un transcurso de demandas organizacionales y recursos personales, donde se genera el agotamiento emocional de la persona, a consecuencia se percibe la falta de personalidad en un plan de afrontamiento. El proceso termina con poca auto realización, como efecto de la incapacidad al enfrentar los diversos estresores laborales, en efecto, la planificación para afrontar son los afines con el deber exigible en el trabajo asistencial (Leiter y Maslach, 1988).

Gil y Peiró (1999) señalaron que el burnout afecta el ámbito mental, emocional, físico y conductual. La sintomatología mental se manifiesta cuando el individuo empieza a perder habilidades para integrar el pensamiento, desarrollando actitudes que dañan su capacidad de afrontamiento y generando conflictos en el proceso de sus funciones laborales. En el plano emocional, la persona experimenta sentimientos contradictorios, con un estado personal de irritabilidad y una sensación de insatisfacción profesional, lo que lleva a los colaboradores a perder la motivación para desempeñar su trabajo.

En cuanto a los síntomas físicos, el trabajador presenta una disminución en su energía y vitalidad, lo que se traduce en una menor eficiencia laboral, incrementando su susceptibilidad a enfermedades y haciéndolo más vulnerable a trastornos depresivos. Finalmente, la sintomatología conductual se refleja en actitudes alteradas que incluyen síntomas de ansiedad, comportamientos peligrosos, y un lenguaje inapropiado hacia los clientes y colegas (Gil y Peiró, 1999).

Maslach (1982) propone el Modelo tridimensional del burnout de Maslach a partir del enfoque psicosocial, el burnout es considerado como la presencia del estrés crónico, siendo una sintomatología que presenta tres dimensiones, caracterizados por:

**Agotamiento emocional:** Se define como la falta de energía, frustración y tensión frente a las actividades del trabajo, también muestran desesperación, menor satisfacción por la labor del trabajo, disminución para realizar labores (Maslach, 1982). Además, quien lo padece presenta lamentos siempre por la presión del trabajo, por ello manifiesta incapacidad para disfrutar actividades (Maslach y Jackson, 1981). Finalmente, se recalca la desigualdad del cansancio por motivo de trabajo recurrente y cansancio sentimental como la magnitud del burnout, por último, va de la mano con emoción de rabia, desesperación y no calma el descanso (Maslach y Jackson, 1997).

**Despersonalización – cinismo:** Refiere que una respuesta hipócrita para con las personas que obtienen los servicios o a los estudios, en relación con los comportamientos que muestran desinterés, irritabilidad y escasez de empatía, reemplazándolo por actitudes negativas con el público, da a notar el fastidio que sientes en su centro de labor (Maslach, 1982). Cabe mencionar que, se identificó ciertas características de comportamiento, utilizando un lenguaje repetitivo e inapropiado con las personas que requieren de información o apoyo (Maslach y Jackson, 1997).

**Realización personal:** Esta acreditado como eficacia profesional, que califica por una inclinación por parte del individuo evaluarse de manera negativa, además presentando sentimiento de derrota y frustración (Maslach, 1982). Asimismo, su manera de ser puede ser afectada y así los síntomas pueden ser más graves, por ende, manifiesta disminución de metas e ideales, alejamiento de la familia, amistades y (Maslach y Jackson, 1981). A su vez, la persona empieza a sentirse antisocial por el propósito de su trabajo y sus ideales (Maslach y Jackson, 1997).

El presente estudio empleará el cuestionario de Maslach Burnout Inventory General Survey (MBI-GS) de Schaufeli et al. (1996), siendo esta una versión más genérica de MBI, es decir, que autoriza examinar el síndrome de burnout en cualquier tipo de colaborador, es así como el instrumento se enfoca en la ejecución del trabajo en común y está compuesto por tres dimensiones:

a) Agotamiento: Es la pieza clave del síndrome, el cual inserta menciones a la fatiga física y emocional, por lo tanto, relata a los individuos que pueden ser el motivo de esos sentimientos de fatiga, así como disminución de sus recursos emocionales.

b) Cinismo: Evalúa características negativas, cínicas e impersonales como planeamiento para afrontar la disfuncionalidad, ya que esto puede ser de beneficencia para el individuo reduciendo energías, de manera que desarrollan soluciones creativas a conflictos de los trabajadores como estrategia de afrontamiento disfuncional, pues reducen la energía del individuo para realizar un buen trabajo y para desarrollar soluciones creativas a los problemas laborales, generando estrategias de afrontamiento.

c) Eficacia personal: Toma aspectos sociales del trabajo, de manera que se centra en la competencia y las expectativas de acuerdo con los sentimientos del sujeto, de este modo la autoevaluación en el trabajo con otras personas.

Esta investigación es crucial tanto en el ámbito teórico como en el social y práctico, justificando su relevancia en varias dimensiones. Teóricamente, se enfoca en explorar la satisfacción laboral en el personal de una institución militar, una población que ha sido poco estudiada en relación con esta variable y el síndrome de burnout. Este estudio pretende medir el nivel de satisfacción laboral y su relación con el burnout, una condición cada vez más prevalente en entornos laborales. La investigación proporcionará datos valiosos que contribuirán al entendimiento de estas variables, ofreciendo un punto de partida para estudios futuros y nuevos resultados útiles para los profesionales de la salud. En términos sociales, esta

investigación aporta significativamente al conocimiento sobre la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral dentro del ámbito castrense. Dada la naturaleza tediosa y estresante del trabajo en el entorno militar, entender esta relación es vital para mejorar la salud mental y el bienestar de los militares. El estudio aborda las causas del burnout, como el estrés y el agotamiento emocional, y sus graves efectos en la salud mental de los militares, proporcionando así una base para intervenciones preventivas. Prácticamente, este estudio ofrece beneficios directos para las instituciones militares, ya que los resultados pueden ser utilizados para desarrollar estrategias y técnicas que reduzcan los síntomas del burnout y aumenten la satisfacción laboral. Al hacerlo, se mejorará el bienestar del personal militar y se influirá positivamente en su desempeño y calidad de vida, lo cual es esencial para el funcionamiento efectivo de las instituciones militares.

## **1.2 Formulación del Problema**

Con base a lo previamente señalado se plantea la siguiente pregunta de investigación principal: ¿Existe relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout en el personal de una institución militar del Perú?

Asimismo, la presente investigación busca responder algunas de las preguntas secundarias:

¿Existe relación entre la satisfacción laboral y las dimensiones del síndrome de Burnout (agotamiento emocional, despersonalización, realización personal) en el personal de una institución militar del Perú, 2023?

## **1.3 Objetivos**

A continuación, se presenta el objetivo principal del estudio: Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el síndrome burnout en el personal de una institución militar del

Perú, 2023.

Consecuentemente, se presentan los objetivos específicos:

Identificar el nivel de satisfacción laboral en el personal de una institución militar del Perú, 2023.

Identificar el nivel de Burnout en el personal de una institución militar del Perú, 2023.

Determinar la relación entre la satisfacción laboral y las dimensiones del síndrome de Burnout (agotamiento emocional, despersonalización, realización personal) en el personal de una institución militar del Perú, 2023.

#### **1.4 Hipótesis**

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la satisfacción laboral y el síndrome burnout en el personal de una institución militar del Perú 2023.

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la satisfacción laboral y el síndrome burnout en el personal de una institución militar del Perú 2023.

Hipótesis de investigación secundarias

H<sub>1a</sub>: Existe relación entre la satisfacción laboral y las dimensiones del burnout (agotamiento emocional, despersonalización, realización personal) en el personal de una institución militar del Perú, 2023.

## CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

La metodología de este estudio se realizó bajo un enfoque cuantitativo, dado que se empleó la recolección y análisis de datos, donde se responden dudas de dicha investigación y así evidenciar hipótesis establecidas con anticipación, ya que, existe la confianza en la medición numérica, además el conteo usualmente el uso de estadística para utilizar con exactitud patrones de conductas en una población, así mismo, se aplica pruebas psicométricas para la recolección de datos que luego serán procesados numerosamente, mediante un análisis estadístico que coopera con las respuestas a los objetivos de estudio (Arias y Covinos, 2021).

El presente estudio es de nivel básico, así mismo diseño no experimental, corte transversal, alcance correlacional, puesto que no pretende generar cambios de forma urgente, frente a la realidad, ya que genera conocimiento respecto a la relación que hay por medio de las variables de estudio (Cohen y Gómez, 2019).

En cuanto al diseño no experimental, según Hernández et al., (2014) es no experimental, ya que se realiza estudios sin manipular las variables, si no se examina en un ambiente natural los fenómenos. Asimismo, corresponderá a un corte de investigación transversal, debido a que en este tipo de estudio se reúnen datos, en un tiempo exclusivo, por ello, el fin es entregar una examinación de las variables.

Respecto al alcance correlacional, Bernal (2010), sugiere que éste tipo de estudios buscan la relación de un grupo de variables, puesto que la investigación realiza un análisis de correlación bidireccional entre la satisfacción laboral y síndrome de Burnout.

En relación con la población, se considera a los integrantes que forman parte del mismo contexto existiendo la posibilidad que integren un mismo estudio en un periodo determinado (Ñaupas et al., 2018). Cabe señalar que, la población estuvo conformada por 326 miembros del

personal de una institución militar del Perú, a partir de los 18 años en adelante, de ambos sexos.

La concepción de muestra es un extracto de la población que cuenta con las mismas características y atributos, ya que son objeto de análisis, por lo cual considera una selección bajo un tipo muestreo especificando lo representativo o no representativo (Sánchez et al., 2018). Cabe señalar que la muestra estuvo conformada por 169 participantes y el muestreo fue no probabilístico de tipo intencional.

Se incluyó a personal militar activo que había acumulado al menos un año de servicio, abarcando diversos rangos desde soldados hasta oficiales, y que voluntariamente aceptaron participar proporcionando su consentimiento informado. Además, era crucial que los participantes fueran capaces de comprender y responder a los cuestionarios o entrevistas utilizados. Por otro lado, se excluyó a aquellos que estaban en baja médica o licencia prolongada, personal con menos de un año de servicio. También se excluyó a quienes no estuvieron dispuestos a completar todas las fases del estudio.

Dentro de estudio, la técnica que se utilizó para la recolección e identificación de datos fue la encuesta cuya definición se presenta como un grupo estructurado y sistemático de dudas presentadas de forma redactada tiene la intención de identificar dichas variables de análisis (Ñaupas et al., 2010).

En cuanto al instrumento utilizado en la presente investigación se consideró la Escala SL-SPC, la cual fue creada en el año 1999 por Sonia Palma, el cual contempla 36 ítems de los cuales se dividían en 7 factores, aquella escala fue aplicada a una muestra de 952 trabajadores de Lima Metropolitana. Además, la primera versión fue solo de tipo académico y se empleó para fines docentes y de investigación, donde su edición fue limitada y el uso fue debidamente restringido. Asimismo, el origen de esta prueba se remonta a la facultad de psicología de la universidad Ricardo Palma, con el objetivo de evaluar el nivel de satisfacción laboral en

trabajadores.

Cabe resaltar que este instrumento se puede administrar de manera individual o grupal, en un tiempo de 20 minutos aproximados en adultos mayores de 17 años en seguida para su calificación se emplea una escala de Likert que consta de 5 alternativas de respuesta y su respectiva puntuación (Totalmente de acuerdo - TA =5, De acuerdo - A = 4, Indeciso - I = 3, En desacuerdo - D = 2 y Totalmente en desacuerdo = 1).

El puntaje total resulta de sumar las puntuaciones de los ítems de acuerdo con las instrucciones de calificación. el cual oscila entre 36 y 180 puntos categorizándolas de la siguiente manera: Alta satisfacción laboral (168 puntos a más), Parcial satisfacción laboral (149 a 167 puntos), Regular satisfacción laboral (112 a 148 puntos), Parcial insatisfacción laboral (93 a 111 puntos), Baja Satisfacción laboral (36 a 92 puntos). Siendo la estructuración compuesta por 36 ítems, consignados en 7 factores (Factor I. Condiciones físicas y/o materiales de cinco ítems; Factor II, Beneficios laborales y/o remunerativos de cuatro ítems: Factor III, Políticas administrativas de cinco ítems; Factor IV, Relaciones sociales de cuatro ítems: Factor V. Desarrollo personal de seis ítems; Factor VI, Desempeño de tareas de seis ítems y Factor VII, Relación con la autoridad de seis ítems.

En relación a la calificación del instrumento, las puntuaciones oscilan entre el 1 al 5 por cada reactivo, según sea el ítem positivo o negativo, siendo estos: Totalmente en desacuerdo (1), desacuerdo (2), indeciso (3), acuerdo (4) y totalmente de acuerdo (5). La puntuación se puede obtener por factores y en la escala general, de esta forma el puntaje total varía entre 27 y 135 puntos al sumar todas las puntuaciones alcanzadas en los 27 ítems.

Palma (2005) refiere se realizó la validación del instrumento mediante la aplicación previa en una muestra de 1058 trabajadores de Lima Metropolitana a través del análisis factorial cuyos valores fueron: Medida de adecuación de Kaiser-Meyer (.852), Test de Esfericidad de

Barlett (10161.49) y nivel de significación (.05). De esta forma, explico también la correlación entre ítems-factores demostrando adecuados índices de validez.

Palma (2005) estimó la confiabilidad del instrumento mediante el método de consistencia interna por medio del Coeficiente del Alfa de Cronbach obteniendo como puntaje total 0.84.

Diseñado por Maslach y Jackson en el año 1981 mediante la Consulting Psychologists Press INC en Palo Alto – California, con el objetivo de poder determinar la presencia de los niveles del síndrome del estrés experimentado dentro del ambiente laboral. Cabe resaltar que el nombre original del instrumento es Maslach Burnout Inventory, mientras que, el nombre de adaptación es Inventario Burnout de Maslach (MBI), Síndrome del quemado por estrés laboral asistencial, ya que el origen es elaborado por Consulting Psychologists Press, Inc., Estados Unidos y el objetivo es evaluar las tres variables (cansancio emocional, despersonalización y autorrealización) del síndrome de estrés laboral asistencial.

Por medio de los autores: Maslach y Jackson (1997) ; Usando la teoría llamada Modelo tridimensional de burnout, por ende la adaptación utilizada es española, estudio realizado por Seisdedos de TEA Ediciones S.A. en Madrid, a partir de 1986 hasta 1997 en una muestra de 605 colaboradores desempeñándose en servicios sociales y sanitarios; Su aplicación: individual o grupal, en un intervalo temporal de 10 a 15 minutos en adultos mayores de 18 años en profesiones de servicios humanos, donde se emplea una escala de Likert que consta de siete alternativas de respuesta y su respectiva puntuación (Nunca - N = 0, Pocas veces al año - PVA.= 1, Una vez al mes - UVM = 2, Pocas veces al mes - PVM = 3, Una vez a la semana UVS = 4, Pocas veces a la semana - PVS = 5, Todos los días - TD = 6)

Compuesto por 22 ítems, consignados en tres escalas (cansancio emocional conformado por nueve ítems, despersonalización compuesta por cinco ítems y realización personal

conformada por ocho ítems.

Para el cuestionario del Síndrome de burnout se tuvo los siguientes rangos de baremación para hallar el nivel de la variable: bajo (14-41), regular (42-69), alto (70- 98). Para las dimensiones agotamiento: bajo (5-15), regular (16-26), alto (27-35); cinismo: bajo (3-9), regular (10-16), alto (17-21); y eficacia profesional: bajo (6-18), regular (19-31), alto (32-42).

Conforme a la construcción del instrumento, Maslach y Jackson (1997) evaluaron las propiedades psicométricas, en donde la validez convergente reportó una correlación positiva y de grado moderado ( $r = .56$ ), en cuanto a la confiabilidad, las dimensiones cómo agotamiento emocional ( $\alpha = .90$ ), despersonalización ( $\alpha = .79$ ) y realización personal ( $\alpha = .71$ ) fueron aceptables, de acuerdo con ello, concluyen que el instrumento posee validez y confiabilidad aceptable para su utilidad.

El valor del instrumento fue realizado por Calderón en el año 2020, por medio de un análisis factorial exploratorio y confirmatorio, por esta razón la prueba de KMO fue apropiada, con un valor de 0,90. La autenticidad del instrumento, se llevó a través de 21 participantes, a causa de la prueba estadística de coeficientes alfa y omega, donde se obtuvo una puntuación de 0,845 y 0,918, en determinación el instrumento es confiable.

En primer lugar, se realizó la recolección de datos para la investigación. Luego se presentó un documento explicando los detalles de esta, haciendo hincapié en la importancia del anonimato de los participantes, la necesidad de su participación voluntaria y el enfoque académico del estudio. De acuerdo con lo mencionado, se expuso el proyecto a la oficina de jefatura y departamento psicológico de la institución militar y se obtuvo la aprobación correspondiente. Posteriormente, se contactó a los autores de la adaptación de los instrumentos de medición mediante un correo electrónico para obtener la autorización de su uso en el estudio. Una vez confirmada la autorización, se diseñó una versión digital de los instrumentos en la

plataforma virtual de Google Formulario. Se transcribieron las preguntas de los instrumentos para que cada participante pudiera presentar su puntaje en el formulario de Google, que se alojó en un Drive. Se solicitó la colaboración de los supervisores de cada dependencia para difundir el enlace del formulario a través de la aplicación WhatsApp y compartirlo en los respectivos grupos oficiales de cada dependencia. Finalmente, todos los datos obtenidos se tabularon mediante la plataforma Microsoft 365.

Para el análisis de los datos, se utilizará el programa estadístico Statistical Package Social Sciences (IBM SPSS V.26) con el objetivo de organizar de manera efectiva la información y poder interpretar los resultados de manera precisa.

En relación con el procedimiento estadístico, se llevarán a cabo diversos niveles de análisis de datos. En primera instancia, se realizarán análisis estadísticos descriptivos e inferenciales para obtener una mejor comprensión de los datos. Se reportarán las medias, medianas y desviación estándar de las variables del estudio, y se presentarán los resultados descriptivos por niveles a través de tablas de frecuencias.

Asimismo, se llevará a cabo un análisis de la confiabilidad de los instrumentos de medición de manera global y por cada dimensión, utilizando el Alfa de Cronbach para los grupos de datos. Posteriormente, se aplicará la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para determinar el tipo de distribución de los puntajes en la muestra. Si se confirma que la distribución no es normal, se utilizarán pruebas paramétricas no paramétricas como Pearson o Spearman para realizar el análisis correspondiente.

En el trabajo de investigación que se desarrolló, se consideraron las directrices éticas contenidas en el código de ética del investigador UPN (2016). Según el Artículo N° 2, se resaltaba la relevancia del bienestar de los individuos que participaron en el estudio, garantizando la protección de sus derechos y asegurando que fueran informados

adecuadamente, evitando poner en peligro su salud o integridad en todo momento. El Artículo N° 3 subrayaba la responsabilidad de respetar la propiedad intelectual o los datos empleados como referencia en la investigación, citando siempre a la fuente correspondiente.

En relación con la política contra el plagio y la protección de los derechos implicados, el Capítulo N° 15 señalaba la necesidad de presentar ideas de forma original y, en caso de recurrir a información ajena, hacer uso de la paráfrasis, citando siempre al autor y consignando adecuadamente la fuente en la bibliografía.

El Artículo N° 8 destacaba el papel del investigador principal en asumir la responsabilidad de garantizar los derechos y el bienestar de los participantes en el estudio. Por su parte, el Artículo N° 7 enfatizaba la importancia de mantener la confidencialidad y no divulgar información o resultados a terceros sin contar con el permiso expreso y por escrito de la universidad.

Finalmente, de acuerdo con el Artículo N° 40 del código de ética del Colegio de Psicólogos del Perú, se proporcionó a los colaboradores información detallada sobre las características de la investigación, a fin de permitirles tomar una decisión informada y voluntaria sobre su participación, aclarando todas sus preguntas y preocupaciones.

### CAPÍTULO III: RESULTADOS

**Tabla 1**
*Niveles de la satisfacción laboral en personal de una institución militar del Perú.*

Variable/ Dimensiones	Niveles									
	Baja satisfacción		Parcial insatisfacción		Regular		Parcial satisfacción		Alta satisfacción	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Satisfacción laboral	28	16.5	36	21.1	58	34.3	22	13.4	25	14.7
Condiciones físicas y/o materiales	36	21.2	28	16.4	42	25.1	34	20.0	29	17.3
Beneficios laborales	33	19.4	30	17.9	55	32.6	29	16.9	22	13.2
Políticas administrativas	44	26.3	26	15.4	32	19.1	41	24.2	25	15.0
Relaciones sociales	42	24.8	50	29.7	23	13.4	26	15.6	28	16.5
Desarrollo personal	32	19.1	36	21.6	48	28.2	23	13.4	30	17.7
Desempeño de tareas	17	9.8	42	25.1	65	38.5	20	12.0	25	14.6
Relación con la autoridad	23	13.4	31	18.5	72	42.7	14	8.5	29	16.9

*Nota.* Total, de encuestados=169; f= Frecuencias; %= Porcentajes

En la Tabla 1, se observan los niveles del síndrome de burnout en personal de una institución militar del Perú. Se muestra que el 39.6% del personal presenta un nivel bajo de burnout, mientras que un 36.3% muestra un nivel regular y un 24.1% un nivel alto, indicando una variabilidad considerable en cómo el personal experimenta el burnout. En la dimensión de Agotamiento Emocional, un 42.6% de los evaluados reporta un nivel regular, destacando que la mayoría se siente moderadamente afectada por el agotamiento. Un 35.1% presenta un nivel bajo y un 22.3% un nivel alto, reflejando que hay una parte significativa de empleados que experimenta un alto grado de agotamiento emocional.

Adicionalmente, dimensión de Despersonalización, un 38.2% presenta un nivel regular y un 32.5% un nivel alto, mostrando que una cantidad considerable de personal siente una desconexión significativa de su trabajo y colegas. El 29.3% tiene un nivel bajo, lo cual es menos prevalente en esta dimensión. En la dimensión de Realización Personal, más de la mitad del personal (51.4%) presenta un nivel alto, indicativo de que muchos empleados se sienten realizados y competentes en su trabajo. Sin embargo, un 34.5% reporta un nivel bajo y un 14.1% un nivel regular, señalando que, aunque la realización personal es alta para muchos, aún hay un grupo considerable que no siente este nivel de satisfacción.

**Tabla 2**  
*Niveles del síndrome de burnout en personal de una institución militar de Perú.*

Variable/ Dimensiones	Niveles					
	Bajo		Regular		Alto	
	f	%	f	%	f	%
Síndrome de burnout	67	39.6%	61	36.3%	41	24.1%
Agotamiento Emocional	59	35.1%	72	42.6%	38	22.3%
Despersonalización	49	29.3%	65	38.2%	55	32.5%
Realización personal	58	34.5%	24	14.1%	87	51.4%

*Nota.* Total, de encuestados=67; f= Frecuencias; %= Porcentajes

En la Tabla 2 se observa los niveles del síndrome de burnout en personal de una institución militar de Perú, donde se encontró que el 39.6% presentó nivel bajo, el 36.3% presentó nivel regular y el 24.1% presentó nivel alto. En la dimensión Agotamiento emocional se encontró que el 42.6% de los evaluados presentó nivel regular, el 35.1% presentó nivel bajo y el 22.3% presentó nivel alto. En la dimensión Despersonalización se encontró que el 38.2% presentó nivel regular, el 32.5% presentó nivel alto y el 29.3% presentó nivel bajo. En la dimensión Realización personal se encontró que el 51.4% presentó nivel alto, el 34.5% presentó nivel bajo y el 14.1% presentó nivel regular.

**Tabla 3**

*Normalidad y fiabilidad de los grupos de datos por variables y dimensiones*

	K-Sa	gl	Sig.
Síndrome de burnout	.245	169	.000
Agotamiento Emocional	.147	169	.000
Despersonalización	.254	169	.000
Realización personal	.236	169	.000
Satisfacción laboral	.098	169	.000
Condiciones físicas y/o materiales	.078	169	.000
Beneficios laborales	.112	169	.000
Políticas administrativas	.087	169	.000
Relaciones sociales	.147	169	.000
Desarrollo personal	.184	169	.000
Desempeño de tareas	.197	169	.000
Relación con la autoridad	.146	169	.000

*Nota.* K-Sa= Kolmogorov-Smirnov con corrección de significación de Lilliefors; gl= Grados de libertad; Sig.= Nivel de significancia;

En la tabla 3 se observa los hallazgos de las pruebas de correlación aplicando el coeficiente no paramétrico Rho de Spearman, con el propósito de determinar el nivel de significación y la magnitud de la relación entre el síndrome de Burnout y sus respectivas dimensiones. El p valor= $(<0.00)$  indica que se acepta la hipótesis alterna que refiere que si existe relación entre Satisfacción laboral y Síndrome de Burnout.

**Tabla 4**

*Correlación de Spearman entre la satisfacción laboral y síndrome de Burnout en personal de una institución militar del Perú*

		Síndrome de burnout	Agotamiento Emocional	Despersonalización	Realización personal
Satisfacción laboral	Rho	-.708**	-.714**	-.512**	.677**
	p	.000	.001	.000	.003
	n	169	169	169	169

*Nota.* Rho= Coeficiente de correlación de Spearman; p= Significancia bilateral; n= Total de encuestados. \*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la Tabla 4 se observa un p-valor obtenido igual a .000 en cada una de las puntuaciones presentadas entre satisfacción laboral y cada una de las dimensiones del síndrome de burnout. Estos hallazgos indican que el p-valor obtenido es menor al p-valor teórico ( $\alpha = .05$ ), por lo que, con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5% se procede a descartar a las hipótesis de nulidad. De ese modo, se demuestra que existe relación significativa indirecta entre la satisfacción laboral y el síndrome burnout en el personal de una institución militar del Perú ( $h_1$ ); existe relación significativa indirecta entre la satisfacción laboral y el agotamiento emocional en el personal de una institución militar del Perú ( $h_{1a}$ ); existe relación significativa indirecta entre la satisfacción laboral y la despersonalización en el personal de una institución militar del Perú ( $h_{1b}$ ); existe relación significativa directa entre la satisfacción laboral y la realización personal en el personal de una institución militar del Perú ( $h_{1c}$ ).

Por otro lado, respecto a la correlación entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout en personal de una institución militar del Perú, se halló una correlación negativa, indirecta y de magnitud considerable ( $\rho = -.708^{**}$ ); con la dimensión agotamiento emocional se encontró una correlación negativa, indirecta y de magnitud considerable ( $\rho = -.714^{**}$ ); con la dimensión despersonalización se obtuvo una correlación negativa, indirecta y de magnitud

media ( $\rho = -.512^{**}$ ); y finalmente existe una correlación positiva, directa y de magnitud considerable con la dimensión realización personal ( $\rho = .677^{**}$ ).

## CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Luego del proceso de recolección de datos y el respectivo análisis estadístico mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman, se encontró un  $p=.000$  y una  $\rho=-.708^{**}$ , de ese modo, se demuestra que existe relación negativa de magnitud considerable entre la satisfacción laboral y el síndrome burnout. Estos resultados son similares a los hallazgos de Molina (2022), quien identificó que existe una correlación negativa entre ambas variables al examinar una muestra compuesta por militares ( $r_s=-.428$ ,  $p=.000$ ). De manera similar, Ore et al., (2022) demostraron que existe relación negativa entre ambas variables ( $r_s=-.298$ ,  $p=.003$ ). De mismo modo, Nuñez (2019) corrobora los resultados obtenidos ( $r_s=-.743^{**}$ ,  $p=.000$ ). Mientras que, en Bolivia, Calderón (2020) al examinar pilotos encontró que existe una correlación negativa ( $r_s=-.702^{**}$ ,  $p=.000$ ). Sustentándose en el Modelo Tridimensional del Burnout de Maslach (1982), expone que, en el entorno militar, señala que, por exigencias físicas, emocionales y psicológicas elevadas, por ello destaca un estado de agotamiento emocional. Asu vez, se presenta una desconexión psicológica frente a las obligaciones laborales, es por ello se reduce el compromiso y la satisfacción laboral. En consecuencia, se puede deteriorar la manera de ver el logro personal si se alarga el agotamiento, promoviendo sentimientos de incompetencia y una falta de eficacia. Estos elementos alimentan un ciclo negativo de continuo agotamiento y una disminución de la satisfacción en el trabajo.

Posteriormente, se evidenció la correlación entre la variable satisfacción laboral y la dimensión agotamiento emocional de la variable síndrome de burnout y luego de la recolección de datos y su respectivo análisis se halló que un  $p=.001$  y  $r_s=-.714$ , por lo tanto, señala que existe una relación negativa de magnitud considerable entre una dimensión y la variable de síndrome de burnout en el personal de una institución militar. Hallazgos similares fueron reportados por Molina (2022), quien identificó una correlación negativa entre estas variables al analizar una muestra de militares ( $r_s=-.390$ ,  $p=.000$ ). Así mismo Ore et al., (2022) descubrió

que existe una relación inversa baja entre agotamiento emocional y la variable de satisfacción laboral con un valor ( $P=.000$ ,  $Rho=-.368^{**}$ ). Estos resultados se sustentan por Maslach y Jackson (1981), ya que el agotamiento emocional, surge cuando las demandas que se le hacen al sujeto exceden la capacidad para atenderlas de forma competente, con respuestas negativas hacia el individuo y hacia su trabajo, por ende, influye en la disminución de su autoestima y carencia de trabajo. De manera que pueden sentir que no están realizando sus labores como debería ser, así mismo, pueda esto puede influir de manera generosa la satisfacción laboral en ellos afectando su desarrollo personal y profesional.

Consecuentemente respecto al objetivo determinar relación entre satisfacción laboral y la despersonalización en el personal militar de una institución militar del Perú. Los resultados señalaron un  $p$ -valor= .000, y ( $r_s=-.512$ ), lo cual corrobora que existe una relación negativa media. De manera similar, Molina (2022) reportó una significancia estadística con  $p<.05$  y  $r_s=-.437$ . Además, Ore et al. (2022) reafirmaron la existencia de una correlación entre la despersonalización y la satisfacción laboral ( $p=.006$ ;  $r_s=-.241$ ). Estos resultados se pueden comprender mediante la propuesta teórica de Maslach y Leiter (1997), mencionan que la a despersonalización disminuye la calidad de las relaciones entre el trabajador y los demás, por ende, presenta una disminución en la satisfacción laboral debido al deterioro de las relaciones interpersonales y la pérdida de sentido y propósito en el trabajo. Del mismo modo, los individuos que experimentan despersonalización tienden a percibir su trabajo de manera menos gratificante, lo cual afectó negativamente su satisfacción general con el empleo.

Posteriormente, se buscó determinar la relación entre la satisfacción laboral y la realización personal en el personal de una institución militar del Perú. Se halló  $p=.003$  y  $r_s=.677$ , siendo una correlación positiva considerable. De acuerdo con el análisis realizado por Molina (2022), se confirmó la existencia de una correlación significativa entre la realización personal y la satisfacción laboral ( $p = .000$ ;  $r_s = .370$ ). Asimismo, Ore et al. (2022) indicaron

la presencia de una relación inversa baja entre la satisfacción laboral y la realización personal, con un valor de ( $p = .019$ ;  $Rho = -.293^*$ ). Los resultados hallados refieren que a partir de las inferencias sobre la propuesta teórica de Maslach y Leiter (1997), quienes objetan que los individuos que se sentían eficaces y valorados en su trabajo, a su vez comprueban una mayor gratificación y compromiso con sus tareas. En continuidad, la falta de realización personal se presentó de manera negativamente a la motivación intrínseca y el sentido de propósito, lo cual se reduce la satisfacción general en lo laboral. También, subrayaron que la promoción de oportunidades de crecimiento, constantemente por parte de los supervisores y el reconocimiento de los esfuerzos contribuyeron a elevar los niveles de realización personal, lo que, a su vez, mejora la satisfacción laboral. La creación de un ambiente de trabajo positivo y de apoyo no solo aumenta la realización personal, sino que también reduce el riesgo de burnout, mejorando el bienestar general de los empleados.

La investigación actual enfrenta una serie de limitaciones relacionadas con la metodología utilizada y algunos factores contextuales y específicos de la muestra. En primer lugar, los antecedentes pueden ser limitados, lo que dificulta la comparación y contrastación de los resultados. Esto se debe a que el entorno de estudio, que es el personal militar en Perú, no ha tenido suficiente investigación previa que haya estudiado la relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de agotamiento. La interpretación y contextualización de los hallazgos puede verse afectada por esta deficiencia. En segundo lugar, hay limitaciones con la recopilación de datos a través de una aplicación virtual y autoadministrada. Aunque útil, este enfoque está sujeto a los sesgos de autoinforme y autoselección. La percepción personal puede afectar las respuestas y no siempre reflejan las experiencias reales de la persona. Además, este método requiere que los participantes tengan acceso a la tecnología y estén familiarizados con su uso, lo que podría no ser el caso de todos los miembros del personal militar. La muestra se limita al personal militar, aunque su tamaño puede ser considerable. Esto puede hacer que los

resultados no sean generalizables a otros trabajos o carreras. Además, el contexto de la pandemia de COVID-19 puede generar un sesgo no controlado en el estudio. Este fenómeno global ha tenido un impacto significativo en la salud mental y el bienestar de las personas, y podría afectar la relación entre la satisfacción laboral y el agotamiento. Este es un factor externo que no se puede controlar y tiene el potencial de alterar los resultados.

La presente investigación genera implicancias a nivel teórico, ya que al obtener tales hallazgos se ofrece información exclusiva de la relación de ambas variables, como precedente para futuras investigaciones y analizar la información para crear actualización científica en relación con las variables satisfacción laboral y síndrome de burnout. Por otro lado, aportará información precisa e importante que consentirá el desarrollo de estudios enfocados en el ámbito militar.

Por otro lado, a nivel práctico la presente investigación ayudara al desarrollo de conferencias y talleres para las actividades dentro de una institución militar implicado en la investigación, dado que presenta información de carácter importante con respecto a la satisfacción laboral y síndrome de burnout, siendo temas muy importantes que se viven muy seguido en ciertas instituciones. También será de utilidad para el desarrollo de plan de estudios que empleen las variables estudiadas en la presente investigación.

Asimismo, a nivel social, será útil para dar a conocer la problemática presente en la población estudiada y de tal manera ser información que permita una intervención adecuada. Por último, cabe enfatizar que la presente investigación permite conocer la relación que existe entre las variables de satisfacción laboral y síndrome de burnout en personal de una institución militar. Además, los resultados obtenidos podrán ser utilizados como antecedente a nivel nacional, para estudios enfocados con un enfoque poblacional castrense.

Las conclusiones del presente estudio son las siguientes:

En esta investigación se determinó la relación entre la satisfacción laboral y síndrome de burnout en el personal de una institución militar del Perú, hallándose que existe una correlación significativa, negativa y de intensidad media entre las variables, de modo que, niveles altos del síndrome de burnout se relacionan con bajos niveles de satisfacción laboral y viceversa.

Además, se determinó la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión agotamiento emocional en el personal de una institución militar del Perú, hallándose que existe una correlación significativa, negativa y de intensidad media entre las variables, de modo que, niveles altos de agotamiento emocional se relacionan con niveles bajos de satisfacción laboral, y viceversa.

En cuanto la relación entre la satisfacción laboral y la Despersonalización en el personal de una institución militar del Perú, hallándose que existe una correlación significativa, negativa y de intensidad media entre las variables, de modo que, niveles altos de despersonalización se relacionan con niveles bajos de satisfacción laboral y, viceversa.

En esta investigación se determinó la relación entre la satisfacción laboral y síndrome de burnout en el personal de una institución militar del Perú, hallándose que existe una correlación significativa, positiva y de intensidad media entre las variables, de modo que, niveles altos de realización personal se relacionan con niveles altos de satisfacción laboral. Finalmente, respecto a todos los hallazgos de la investigación se sugiere a futuros investigadores proponer una investigación aplicada respecto a la relación de las variables.

## Referencias

- Castañeda, L. & Sánchez, A. (2022). Satisfacción laboral y burnout en personal docente. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 12(24), 230-246.
- Herênio, W. S., da Silva, P. M. L., Campos, D. L., Campos, P. L., & Belfort, S. R. D. (2020). Factores asociados ao desenvolvimento da síndrome de burnout em policiais militares de imperatrizma. *Revista de Ciências da Saúde*, 7-14.  
<http://periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/rcisaude/article/view/12499/9503>
- Hernández-Varas, E., Encinas, F. J. L., & Suárez, M. M. (2019). Psychological capital, work satisfaction and health self-perception as predictors of psychological wellbeing in military personnel. *Psicothema*, 31(3), 277-283. Doi: 10.7334/psicothema2019.22
- Herzberg, F. (2004). *Una vez más: ¿Cómo se motiva a los empleados?* En Harvard Business Barcelona: Deusto.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Leiter, M. y Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Occupational Behavior*, vol. 9, pp. 297- 308.
- Locke, E. (1968). What is job satisfactory? Documento de trabajo presentado en la American Psychological Association Convention, San Francisco, California.
- Locke, E. A. (1976). *The nature and causes of jobsatisfaction*. En M. D. Dunnette (Ed.) Handbook of Industrial and Organizational Psychology. Chicago: Rand McNally.
- Locke, E. A. (1984). *Job satisfaction*. En M. Gruneberg y T. Wall (Eds.) Social Psychology and Organizational Behaviour. Chichester: Wiley.

Luján, C., y Castro, G. (2016). Percepción del clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral del personal de la Unión Peruana del Sur, 2015. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 3(1), 47-60.

Martínez, A. (2010). El síndrome de burnout. evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Vivat Academia*, (112),42-80. ISSN:1575-2844.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=525752962004>

Maslach, C. (2009). Comprendiendo el burnout. *Ciencia y Trabajo*, 32(1), 37- 44.

Maslach, C. y Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.

Maslach, C. y Jackson, S. (1986): *The Maslach Burnout Inventory*. (Zaed) Palo Alto, Consulting Psychologists Press (Versión Española adaptada por Nicolás Seisdedos Cubero, TEA 1987).

Maslach, C. y Jackson, S. (1997). *Inventario "Burnout de Maslach" Síndrome del quemado por estrés laboral asistencial*. TEA Ediciones.

Navarro, E., Pérez, M., (2008). *Aportación al estudio de la satisfacción laboral de los profesionales técnicos del sector de la construcción: una aplicación cualitativa en la Comunidad Valenciana* (Tesis Doctoral). Universidad Politécnica de Valencia, Valencia, España.

Núñez, M. (2012). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en la Gerencia Regional de Salud Arequipa – Administración periodo Enero-Noviembre 2012* (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional San Agustín De Arequipa, Perú.

Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2020). *Burnout an "occupational phenomenon"*:

*International Classification of Diseases*. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>

Palma, S. (1999). Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana. *Teoría e Investigación en Psicología*, 9(1), 27-34.

Palma, S. (2006). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.

Pines, A. y Aronson, E. (1988): *Carrer burnout: causes and cures*. New York: The Free Press.

Robbins, S., y Judge, T., (2013). *Comportamiento organizacional*, Tercera edición, México DF, México: Pearson Educación de México.

Schaufeli W., Leiter M., Maslach, C., Jackson S. (1996). *The Maslach Burnout Inventory: General Survey (MBI-GS)*. En: Maslach C, Jackson SE, Leiter MP, ed. Maslach Burnout Inventory Manual. Thirty edición. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press, pág.19-26.

Taylor, F. (1911). *Principies and Methods of Scientific Management*. New York. Harper & Bross.

Weinert, A. (1985). *Manual de psicología de la organización*. Herder, Barcelona.

Alvarez-Cabrera, P. L., Chacón-Fuertes, F., & Sanchez-Moreno, E. (2019). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en funcionarios de prisiones de Arica-Chile. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSA*, 17(1), 51-76.

Álvarez Gómez, L., Mori Vara, P., & Gómez Sánchez, M. C. (2019). Síndrome de burnout y satisfacción laboral en enfermeras españolas en tiempo de crisis económica. *Metas enferm*, 50-58.

- Salazar-Botello, C. M., Ganga-Contreras, F., Mendoza-Llanos, R., Muñoz-Jara, Y., & Jara-Hernández, M. V. (2021). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en pandemia COVID-19: el caso de una institución financiera de la zona central de Chile. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(SPE4).
- Calderón Pozo, Y. M. (2020). *Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en pilotos de la línea aérea Amazonas* (Doctoral dissertation).
- Núñez Cordero, Z. D. (2019). *Síndrome de Burnout y satisfacción laboral del personal docente de la Escuela Militar de Chorrillos*.
- Alban, S. (2021). Burnout y satisfacción laboral de los trabajadores del Servicio Integrado de Seguridad ECU 911 (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/32895>
- Calderón, Y. (2020). *Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en pilotos de la línea aérea Amazonas* (Tesis de grado). Universidad Mayor De San Andrés, La Paz, Bolivia <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/25180>
- Camus Portocarrero, L., & Limachi Neyra, O. P. (2023). Mobbing y satisfacción laboral en el personal de una institución militar del Callao, 2022.
- Chicaiza-Peralta, C. L., Gallardo-Sánchez, D. C., & Cevallos-Recalde, C. P. (2023). Clima y la satisfacción laboral del personal militar de las unidades de la brigada número uno “El Oro”. *MQRInvestigar*, 7(2), 979-1000.
- Evangelista, CS, Perin, C., Hubner, AA y Moser, CM (2023). Calidad del sueño y síndrome de burnout en policías militares. *Ciencia del sueño*, 16 (S 01), A029.

- Kang, S., Waters, AJ y Bryan, CJ (2023). Asociación entre agotamiento e insomnio en el personal de rescate de la Fuerza Aérea de EE. UU.: un estudio transversal. *Psicología Militar* , 35 (1), 1-11.
- Kimble, AM (2023). *Burnout y daño moral entre oficiales de salud conductual del ejército de EE. UU. en servicio activo: un estudio correlacional cuantitativo* (tesis doctoral, Northcentral University).
- Kioulepoglou, P. y Blundell, J. (2022). Impacto del COVID-19 en la satisfacción laboral: El caso de los pilotos militares y de aerolíneas. *La Revista Internacional de Psicología Aeroespacial* , 32 (4), 183-202.
- Molina Flores, M. A. (2022). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en los militares de una guarnición de Tacna, 2022*.
- Ore Olivera, V. Y. (2022). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en la división de inteligencia de la dirección de investigación criminal de Lima, 2021*.
- Paro Vargas, D. M. (2021). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en efectivos policiales del establecimiento penitenciario Cristo Rey de Cachiche, 2020*.
- Pezo Murayari, P. (2023). *Relación entre la satisfacción laboral y el estrés laboral en personal de subalternos del escuadrón de mantenimiento del grupo aéreo 42, Iquitos*".
- Rus, M., Sandu, ML, Macsim, LG y Milea, V. (2022). Estrés organizacional y satisfacción laboral en personal militar. *Technium Soc. Ciencia. J.* , 38 , 346.
- Torres Torres, J. D. (2023). *Incidencia del clima organizacional en la satisfacción del personal de tripulación de la Armada del Ecuador, Coguaz, año 2022* (Master's thesis).
- Villa, S. D. P., Erazo, E. J. V., & Andrade, J. E. O. (2023). Liderazgo y síndrome de burnout, una relación que impacta en el desempeño del personal militar de tropa. *ConcienciaDigital*, 6(4.1), 173-198.

Villaverde Tapia, J. C. (2022). *El clima laboral y su relación en la satisfacción laboral del personal de la Fuerza Aérea del Perú.*

## Anexos

### Anexo1. Matriz de Constancia Interna

Problema General	Objetivo General	Hipótesis Generales	Variables	Metodología
¿Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el síndrome de burnout en el personal de una institución militar del Perú?	Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout en el personal de una institución militar del Perú	Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el síndrome de Burnout en el personal de una institución militar del Perú	<p><b>1.-Variable Dependiente (VD):</b> V2: Satisfacción Laboral Nuñez (2012), Menciona que existe un amplio marco teórico sobre la satisfacción laboral, la cual recomienda que es probable poder medirla de dos formas dimensionales.</p> <p><b>Dimensiones de la V1</b> D1: Enfoque unidimensional D2: Enfoque multidimensional</p>	<p><b>1.-Tipo de investigación:</b> Enfoque de investigación: enfoque cuantitativo Diseño de investigación: Diseño no experimental. Corte de investigación: transeccional o transversal. Alcance o nivel de investigación: Tipo correlacional.</p> <p><b>2.-Población y muestra</b> Unidad de estudio: un estudiante universitario de la facultad de salud. Población: Personal militar con deficiencias en su bienestar.  Muestra: 178.</p> <p><b>3.-Instrumentos</b> Escala de Satisfacción Laboral (SL – SPC) Inventario de Burnout de Maslach (MBI)</p>
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	<p><b>2.-Variable Independiente (VI):</b> V2: Síndrome de burnout Maslach y Pines (1977), Define que el Síndrome de Burnout, es una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado.</p> <p><b>Dimensiones de la V1</b> D1: Agotamiento Emocional D2: Despersonalización D3: Realización Personal</p>	
<p>¿Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el agotamiento emocional en el personal de una institución militar del Perú?</p> <p>¿Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la despersonalización en el personal de una institución militar del Perú?</p> <p>¿Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la realización personal en el personal de una institución militar del Perú?</p>	<p>Identificar el nivel de satisfacción laboral en el personal de una institución militar del Perú.</p> <p>Identificar el nivel de síndrome de Burnout en el personal de una institución militar del Perú.</p> <p>Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el agotamiento emocional en el personal de una institución militar del Perú.</p> <p>Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la despersonalización en el personal de una institución militar del Perú.</p> <p>Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la realización personal en el personal de una institución militar del Perú.</p>	<p>H1a: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el agotamiento emocional en el personal de una institución militar del Perú.</p> <p>H1b: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la despersonalización en el personal de una institución militar del Perú</p> <p>H1c: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la realización personal en el personal de una institución militar del Perú.</p>		

## Anexo 2. Matriz de Operacionalización de las Variable: Satisfacción laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles
Satisfacción Laboral	Palma (2006) define el concepto de satisfacción laboral como la colaboración o tendencia relativamente persistente hacia el trabajo, establecer creencias y valores de a su desenvolvimiento a partir de su experiencia ocupacional.	Puntuación obtenida en el Escala de Satisfacción Laboral (SL – SPC)	Condiciones físicas y/o materiales	-Comodidad dentro del trabajo -Ambiente Físico - Distribución Física	1, 13, 21, 28, 32	Ordinal
			Beneficios Laborales	-Baja Remuneración -Calidad de Trabajo -Oportunidad de Ascenso	2, 7, 14, 22	Niveles: Alta satisfacción laboral (168 puntos a más)
			Políticas Administrativas	-Mal Trato -Horario Inadecuado -Falta de Reconocimiento	8, 15, 17, 23, 33	Parcial satisfacción laboral (149 a 167 puntos)
			Relaciones Sociales	-Relaciones Interpersonales -Apoyo moral -Funciones Claras	3, 9, 16, 24	Regular satisfacción laboral (112 a 148 puntos)
			Desarrollo Personal	-Oportunidad de Ascenso -Felicidad Laboral -Realización Personal	4, 10, 18, 25, 29, 34	Parcial insatisfacción laboral (93 a 111 puntos)
			Desempeño de Tareas	-Rendimiento Laboral -Aptitudes -Productividad	5, 11, 19, 26, 30, 35	Baja Satisfacción laboral (36 a 92 puntos).
			Relación con la Autoridad	-Comprensión -Relación Cordial -Apreciación Valorativa	6, 12, 20, 27, 31, 36	

### Anexo 3. Matriz de Operacionalización de las Variable: Síndrome de Burnout.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles							
Síndrome de Burnout	Maslach (2009) conceptualiza al burnout como una objeción postergada al estrés de las labores en el trabajo, el síndrome psicológico que viene a través de la tensión crónica por medio de la interrelación problemática entre el empleo y trabajador.	Es la respuesta expresada por los colaboradores de una compañía de alimentos en relación con el trabajo diario que realizan, se puede manifestar a través de cansancio emocional, despersonalización y realización personal. El cual será obtenido a través del inventario de Burnout de Maslach.	Agotamiento Emocional	Cansancio por el trabajo	1	Ordinal  Niveles: Bajo (14-41) Regular (42-69) Alto (70-98)							
				Agotamiento físico	2								
				Sentimientos de sobreexigencia	3								
				Frustración en de el trabajo	6								
				Sobrecarga laboral	8								
				Conflicto personal con el trabajo	13								
			Despersonalización					Deshumanización	14				
								Declinación en la competencia	16				
								Insensibilidad	20				
								Apatía	5				
								Incompetencia en el trabajo	10				
								Eficacia en el trabajo	11				
								Carencia de logros	15				
								Productividad en el trabajo	22				
								Realización personal				Incompetencia en el trabajo	49
												Eficacia en el trabajo	12
												Carencia de logros	17
												Productividad en el trabajo	18
												Eficacia en el trabajo	19
												Productividad en el trabajo	21

#### **Anexo 4. Consentimiento informado**

### **SATISFACCIÓN LABORAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN PERSONAL DE UNA INSTITUCIÓN MILITAR DEL PERÚ, 2023**

Investigadora: principal: Oblea Ramirez, I.

Institución: Universidad Privada del Norte

Procedimiento: Si decide participar en este estudio, se le pedirá que complete una encuesta en línea que tomará aproximadamente 15 minutos. La encuesta incluirá preguntas sobre su edad, género, rango militar, estado civil, nivel educativo, antigüedad en el servicio, así como preguntas sobre su salud física y mental y su bienestar emocional. También se le preguntará sobre su nivel de estrés, afrontamiento, apoyo social y satisfacción laboral.

Confidencialidad: Toda la información que proporcione será tratada con absoluta confidencialidad y privacidad. Los datos serán almacenados en un servidor seguro y sólo el investigador principal tendrá acceso a ellos. No se compartirá información personal con terceros, y se utilizará sólo con fines de investigación.

Riesgos y Beneficios: No se espera que participar en este estudio le cause ningún daño físico o psicológico. Sin embargo, es posible que algunos de los temas discutidos en la encuesta puedan resultar emocionalmente difíciles o desencadenar recuerdos o sentimientos no deseados. Si esto sucede, puede detener la encuesta en cualquier momento. No hay beneficios directos para usted al participar en este estudio, pero su participación puede ayudar a mejorar la comprensión de los factores que afectan la salud y el bienestar de los miembros del personal militar.

Voluntariedad: Su participación en este estudio es completamente voluntaria. Si decide participar, puede retirarse en cualquier momento, sin penalización alguna. Si tiene alguna pregunta o inquietud sobre el estudio, puede comunicarse al correo de contacto (fatimaoblea00@gmail.com) para poder prestar ayuda y absolver las dudas e inquietudes que pueda presentar.